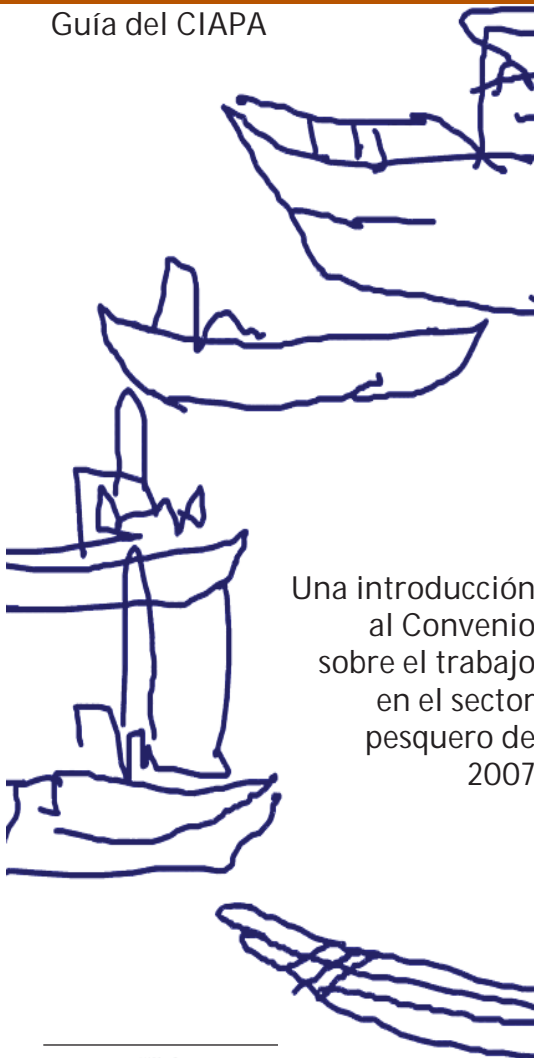


Guía del CIAPA



Una introducción
al Convenio
sobre el trabajo
en el sector
pesquero de
2007



Colectivo internacional de
apoyo al pescador artesanal
www.icsf.net

Guía del CIAPA :
Una introducción al Convenio sobre
el trabajo en el sector pesquero de 2007

Publicado por

Colectivo internacional de
apoyo al pescador artesanal
27 College Road, Chennai 600 006, India
Tel : (91) 44-2827 5303
Fax : (91) 44-2825 4457
correo electrónico : icsf@icsf.net

Traducción por

Mercedes Rafael Ramos

Ilustraciones

Sandesh (sandeshcartoonist@gmail.com)

Impreso en

Nagaraj and Company Pvt. Ltd, Chennai

ISBN 978-81-904590-7-5

© ICSF 2007

Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007

El objetivo que persigue esta guía consiste en presentar brevemente el Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007, adoptado en junio del mismo año en Ginebra, Suiza, durante la 96ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la Organización Mundial del Trabajo (OIT). No pretende en absoluto interpretar ninguna de sus disposiciones y no debe ser considerado como equivalente al texto oficial. La guía se ha elaborado pensando en facilitar la comprensión del convenio y del funcionamiento de la CIT y de la OIT a personas profanas en la materia. De forma más concreta se espera que esta publicación sirva para que los pescadores y las organizaciones que los representan comprendan las repercusiones del Convenio sobre las pesquerías artesanales y de pequeña escala de los países en desarrollo, así como las posibles ventajas que el Convenio les ofrece.



Índice

1. Introducción

- * ¿En qué consiste el Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007? 7

2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- * ¿Qué es la Organización Mundial del Trabajo? 11
- * ¿Qué labores desempeña la OIT? 12
- * ¿Cómo se estructura la OIT? 13
- * ¿En qué consiste la estructura tripartita de la OIT? 15
- * ¿Con qué instrumentos cuenta la OIT a fin de mejorar las condiciones de trabajo? 15
- * ¿Cuál es el procedimiento de adopción de un convenio o una recomendación? 16

3. La OIT y el sector pesquero

- * ¿De qué manera interviene la OIT en el sector pesquero? 21
- * ¿Qué iniciativas ha tomado la OIT a fin de establecer nuevas normas laborales para el sector pesquero? 24

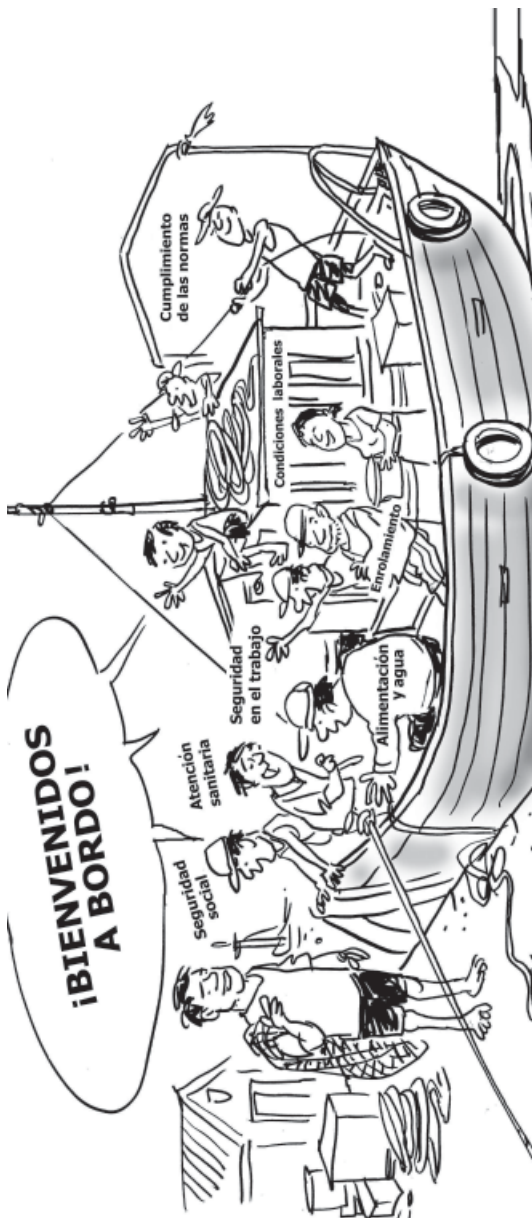
4. El Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007

- * ¿Qué aporta de nuevo este Convenio? 27
- * ¿Cuáles son las principales obligaciones recogidas por el Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007? 28
- * ¿Cuáles son las disposiciones del Convenio relativas a cada uno de los objetivos perseguidos? 31
- * ¿Qué estructura presenta el Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007? 32
- * ¿En qué consiste el llamado "enfoque de aplicación progresiva"? 33

5. La pesca a pequeña escala y artesanal	
* ¿Por qué resulta importante tener en cuenta las normas laborales en la pesca a pequeña escala?	37
* ¿En qué forma beneficia el Convenio a los pescadores y los buques que faenan a pequeña escala?	38
* ¿Están cubiertas por el Convenio todas las categorías de pescadores y de buques pesqueros?	39
* ¿En qué forma beneficia el Convenio a las personas que ejercen su actividad pesquera en tierra firme?	41
* ¿Qué pueden hacer las organizaciones de pescadores y de la sociedad civil para que los pescadores que ejercen su actividad pesquera en tierra se beneficien del Convenio de la misma manera que los demás pescadores?	41
6. El camino a seguir	
* ¿Cuáles son las tareas de los Estados Miembros después de adoptar y ratificar el Convenio?	45
* ¿Existen cláusulas especiales para facilitar a los países en desarrollo la aplicación de las disposiciones del nuevo Convenio?	47
* ¿Qué pueden hacer las organizaciones de pescadores y de la sociedad civil para garantizar la aplicación del nuevo Convenio?	47
7. Conclusión	
* A guisa de conclusión	51

Introducción

**¡BIENVENIDOS
A BORDO!**



¿En qué consiste el Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007?

El Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007, adoptado por representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores durante la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), establece nuevas normas para el sector pesquero.

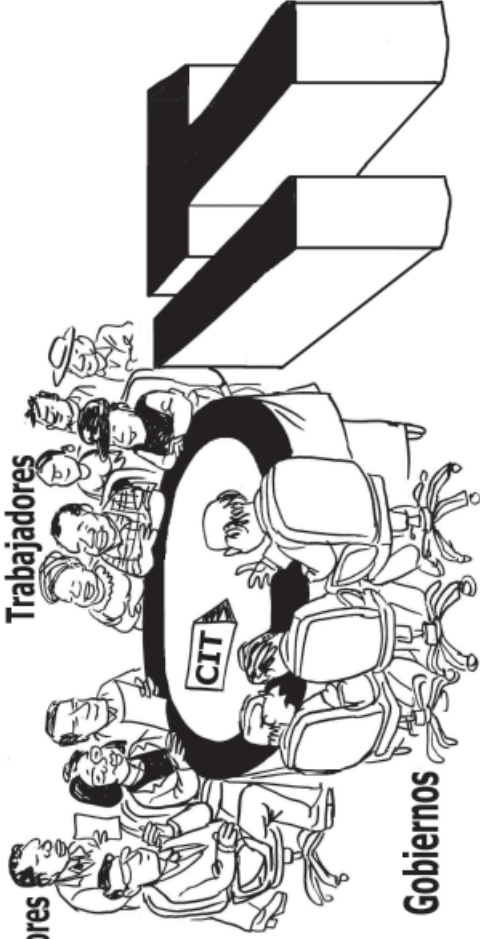
El presente Convenio tiene por objeto “garantizar que los pescadores gocen de condiciones de trabajo decentes a bordo de los buques pesqueros en lo que atañe a requisitos mínimos para el trabajo a bordo, condiciones de servicio, alojamiento y comida, protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, atención médica y seguridad social”. Igualmente, el nuevo instrumento recoge temas nuevos que no se cubrían en los anteriores, a saber, repatriación, enrolamiento, atención médica en la mar, seguridad y salud en el trabajo, protección de seguridad social, así como aspectos relacionados con la aplicación y el cumplimiento de las normas correspondientes.

El Convenio se dirige primordialmente a los Estados de pabellón: Estados que disponen de un registro de buques pesqueros y que ejercen jurisdicción sobre su flota independientemente del lugar donde ésta faene. El Convenio incluye asimismo disposiciones sobre el control por el Estado rector del puerto, es decir, el Estado que ejerce jurisdicción con respecto a los buques que atracan en puertos sujetos a la misma, sea cual sea su nacionalidad. √√

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Empleadores

Trabajadores



¿Qué es la Organización Mundial del Trabajo?

La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas dedicado a la elaboración de normas internacionales sobre derechos laborales; una labor que abarca sectores como las condiciones de trabajo, la igualdad de oportunidades, la seguridad social, el trabajo forzoso u obligatorio, la libertad de asociación y las restricciones sobre la edad mínima de admisión al empleo.

La OIT fue fundada en 1919, después de la primera guerra mundial, partiendo de la idea de que el trato decente para con los trabajadores constituye una condición sine qua non de cara a la paz duradera y universal. La OIT se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU en 1946. Hoy en día es además la única organización superviviente entre las creadas por el Tratado de Versalles, que también alumbró la Sociedad de las Naciones. En 1969, con motivo de su 50º aniversario, la Organización fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz.

La OIT está consagrada a la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Entre sus objetivos principales figuran la defensa de los derechos laborales, el fomento de oportunidades de empleo dignas, la mejora de la protección social y el fortalecimiento del diálogo en torno a temas relacionados con el trabajo.

Al tiempo que promueve la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la organización persiste en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y el establecimiento de condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores participar en la construcción de una paz duradera, prosperidad y progreso.

Los miembros de la OIT son los Estados. Actualmente (a 20 de diciembre de 2007), la Organización cuenta con 181 miembros.

¿Qué labores desempeña la OIT?

La OIT elabora normas laborales internacionales que adoptan la forma de convenios y recomendaciones donde se recogen normas mínimas sobre derechos laborales fundamentales, como la libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de trato y de oportunidades, así como otras normas para la regulación de las condiciones de trabajo en cualquier otro ámbito.

La labor primordial de la OIT consiste en la mejora de las condiciones de trabajo mediante la regulación de la jornada laboral; la protección de los trabajadores en caso de enfermedades, discapacidades o lesiones de origen profesional; la protección específica de los menores; la previsión de prestaciones de jubilación e invalidez; la protección de los intereses de los trabajadores cuando operan en países distintos al

suyo propio; la garantía de seguridad social de los trabajadores, etc.

La OIT facilita asistencia técnica específica en los ámbitos siguientes:

- formación y reciclaje profesionales;
- políticas de empleo;
- administración del trabajo;
- legislación del trabajo y relaciones laborales;
- condiciones de trabajo;
- desarrollo de estructuras de gestión;
- cooperativas;
- seguridad social;
- estadísticas laborales, y
- seguridad y salud en el trabajo.

La OIT promueve el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y trabajadores y les ofrece servicios de formación y consultoría. Es la única agencia de la ONU con carácter tripartito, ya que sus estructuras de dirección reúnen a representantes de los trabajadores y de los empleadores en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos.

¿Cómo se estructura la OIT?

La OIT está compuesta de tres elementos: la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el Consejo de Administración (CA) y la Oficina Internacional del Trabajo.

La CIT, a la que con frecuencia se denomina “el parlamento internacional del trabajo”, se reúne en junio de cada año en Ginebra. Cada Estado Miembro puede enviar cuatro delegados: dos en nombre del

gobierno, un representante de los trabajadores y otro de los empleadores. La CIT es el foro donde se elaboran y adoptan las normas internacionales de trabajo y al mismo tiempo el organismo que vela por el buen cumplimiento a nivel nacional de los convenios y de las recomendaciones vigentes. El orden del día de sus reuniones se determina en el CA.

El CA es el consejo ejecutivo de la OIT y representa la instancia de más alto rango en la toma de decisiones. El Consejo controla la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Se reúne en Ginebra tres veces por año a fin de decidir la política de la OIT y preparar su programa y su presupuesto que después presenta ante la CIT para su adopción. Le corresponde asimismo la elección del director general. El Consejo está compuesto por 56 miembros, de los que 28 representan a los gobiernos, 14 a los trabajadores y otros 14 a los empleadores. Diez de los puestos gubernamentales los ocupan los miembros de la OIT con mayor peso industrial; un grupo de países que actualmente incluye, entre otros, a países en vías de desarrollo como Brasil, la India y China. La estructura tripartita de la OIT supone la encarnación del principio de igualdad de representación entre asociaciones de empleadores, asociaciones de trabajadores y gobiernos.

La Oficina Internacional del Trabajo constituye la secretaría permanente de la OIT. Actúa como sede central para las actividades cotidianas de la organización, que prepara bajo la supervisión del CA y siguiendo las instrucciones del Director General, elegido por periodos renovables de cinco años. La Oficina da

empleo a unos 1.900 funcionarios procedentes de más de 110 países diferentes en su sede de Ginebra y en sus cuarenta oficinas exteriores repartidas por todo el mundo.

¿En qué consiste la estructura tripartita de la OIT?

En la OIT las decisiones se adoptan mediante un mecanismo tripartito, de tal manera que los delegados de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores participan en pie de igualdad en los órganos de gobierno y en el funcionamiento de la Organización. Los tres componentes de dicha estructura son representantes de los gobiernos, de las organizaciones de trabajadores y de las organizaciones de empleadores de los Estados Miembros. La Constitución de la OIT supedita la participación de los Estados Miembros en todas las reuniones de la CIT a su representación tripartita compuesta por dos delegados del gobierno, uno de los empleadores y otro de los trabajadores, acompañados de sus respectivos consejeros técnicos. Los gobiernos de los Estados Miembros designan a los delegados de los trabajadores y de los empleadores tras celebrar consultas con las organizaciones nacionales más representativas de empleadores y de trabajadores.

¿Con qué instrumentos cuenta la OIT a fin de mejorar las condiciones de trabajo?

Las herramientas de que dispone la OIT con el fin de mejorar las condiciones de trabajo adquieren la forma de convenios y recomendaciones que deben ser adoptados por la CIT. Dichas herramientas constituyen un sistema normativo internacional en todas las

materias relacionadas con el trabajo. Gracias a ellas se consagran a nivel internacional reconocidos principios y objetivos de política social.

Los convenios de la OIT son auténticos tratados internacionales que deben ser ratificados por los Estados Miembros. Por su parte, las recomendaciones son instrumentos jurídicos no vinculantes que establecen líneas directrices, generalmente sobre los mismos temas abordados en los convenios, con objeto de orientar en la dirección correcta las estrategias y políticas nacionales. Ambos tipos de normas pretenden tener un impacto directo sobre las condiciones de trabajo y las prácticas laborales en todo el mundo.

¿Cuál es el procedimiento de adopción de un convenio o una recomendación?

La CIT inicia el proceso de adopción de un convenio o de una recomendación con la elaboración de una serie de normas, garantizando un alto nivel de preparación técnica y la pertinente consulta a los Estados Miembros. A estos efectos, la CIT puede constituir comités encargados de estudiar el tema en cuestión y de presentar una primera propuesta. La CIT estudia dicha propuesta de convenio o recomendación y, si la considera satisfactoria, la remite al comité de redacción para que éste le dé su forma definitiva. Por último, el texto finalizado se somete a votación en la CIT, según lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la OIT. Tanto en el caso de un convenio como en el de una recomendación, para que la conferencia pueda adoptar en votación final el instrumento propuesto se requiere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Seguidamente, los Estados Miembros deben ratificar —adoptar oficialmente— los convenios; acto por el que también se comprometen a informar anualmente a la Oficina Internacional del Trabajo acerca de las medidas tomadas con vistas a su aplicación práctica como, por ejemplo, las disposiciones que han transpuesto en su legislación nacional. Los Estados Miembros están igualmente obligados a notificar qué convenios no han ratificado.

Por otra parte, las recomendaciones son instrumentos no vinculantes: no generan obligaciones para los Gobiernos, sino que tan sólo suponen una orientación para el desarrollo de sus respectivas políticas sociales. √√

La OIT y el sector pesquero



Convenios sobre el sector pesquero

¿De qué manera interviene la OIT en el sector pesquero?

La OIT lleva interesándose en la mejora de las condiciones de trabajo en el sector pesquero desde 1920, año en que la segunda reunión de la CIT, celebrada en Génova, adoptó la recomendación sobre la limitación de las horas de trabajo en la pesca. En ella se proponía: “El objetivo a conseguir, si es que todavía no se ha alcanzado, será el de una jornada laboral de un máximo de ocho horas diarias o 48 horas semanales”.

Prácticamente cuarenta años más tarde la CIT aprobó tres convenios específicos para el sector, a saber, el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113) y el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114).

El Convenio número 112 se aplica a todos los buques de pesca y prohíbe el enrolamiento de menores de 15 años. De todas formas, se admite el empleo de niños menores de esta edad, pero en cualquier caso no inferior a los 14 años y siempre y cuando sus condiciones físicas y su estado de salud lo permitan.

El Convenio número 113 es igualmente aplicable a todas las embarcaciones de pesca comercial, excepto a aquellas que permanecen en el mar un máximo de tres días. Exige que todos los pescadores o pescadoras posean un certificado que acredite su aptitud para el ejercicio de su profesión.

El Convenio número 114 se adoptó también para ser aplicado en todos los buques pesqueros, aunque contiene excepciones para algunos tipos de embarcación previo consentimiento de los interlocutores sociales. En virtud de este convenio el armador del barco y el pescador están obligados a firmar un contrato acorde con la legislación nacional por un periodo definido o indefinido o por cada marea. En el mencionado contrato se recogen la cantidad de alimentos que deben proporcionarse a los pescadores para cada marea, las modalidades y el nivel de retribución salarial y las condiciones de rescisión del contrato en cuestión.

En 1966 se adoptaron dos convenios más, los últimos que abordaron esta problemática hasta el actual Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero. Se trata del Convenio sobre la certificación de competencias de pescadores, 1966 (núm. 125) y del Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126). Ambos instrumentos excluían de su ámbito de aplicación los pesqueros de bajura y los buques con menos de 25 toneladas de registro bruto (TRB). De la misma manera, el Convenio de 2007 excluye las embarcaciones con menos de 13,7 m de eslora. Huelga decir que estos textos regulan principalmente la pesca a escala industrial.

Al ratificar el Convenio núm. 125, los Estados Miembros se obligaban a establecer normas para los certificados de competencia de capitán (o patrón), segundo de a

bordo y maquinista a bordo de los buques pesqueros. Lo mismo sucedía con respecto al Convenio núm. 126 y el alojamiento de la tripulación a bordo de los pesqueros.

La Recomendación núm. 126 sobre formación profesional (pescadores) versa sobre la formación general de los pescadores en diversos temas como navegación, pesca, reparación y mantenimiento de pesqueros y seguridad en el mar.

Existen igualmente otros convenios marítimos que contienen disposiciones aplicables a la pesca comercial. Por ejemplo, el Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936 (núm. 55) se aplica a los buques pesqueros, con la excepción de los “barcos de pesca costera”. De la misma manera pueden aplicarse a la pesca marítima comercial el Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163); el Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164); el Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165); el Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166); el Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178); el Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179), y el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180).

¿Qué iniciativas ha tomado la OIT a fin de establecer nuevas normas laborales para el sector pesquero?

En marzo de 2002 el Consejo de Administración puso en el orden del día de la 283ª reunión de la CIT un punto por el que se proponía la preparación de una norma completa (es decir, un convenio acompañado de una recomendación) acerca del trabajo en el sector pesquero. La nueva norma pretendía revisar seis de los siete instrumentos relevantes de la OIT, con la excepción del Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores de 1966. El proyecto incorporaba asimismo una serie de nuevos temas como salud, seguridad en el trabajo o seguridad social que afectan directamente a las personas que trabajan a bordo de buques de pesca.

El Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero, 2007 (C188), junto con la Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero, 2007 (R199), se adoptó durante la 96ª Reunión de la CIT, celebrada en Ginebra en junio de 2007. Previamente a su adopción ambos instrumentos se discutieron en dos reuniones consecutivas del Comité de Pesca de la CIT, en 2004 y 2005, y por último en la sesión de dicho comité de 2007, donde además se introdujeron una serie de enmiendas propuestas por algunos Estados Miembros y por el grupo de los empleadores.

El Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007 entrará en vigor doce meses después de la fecha en que se hayan depositado ante la OIT los instrumentos de ratificación de al menos diez Estados Miembros, ocho de los cuales deberán ser Estados ribereños. √

El Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007



¿Qué aporta de nuevo este Convenio?

Aunque ya hayan transcurrido más de cuarenta años desde la adopción de las últimas normas de la OIT sobre el trabajo en el sector pesquero, el número de países que las han ratificado sigue siendo reducido. A ello hay que añadir que los antiguos instrumentos han perdido actualidad y se han revisado a fin de reflejar la naturaleza cambiante de las operaciones de pesca de nuestros tiempos. Por lo demás, los convenios marítimos aplicables a la pesca marítima comercial han perdido igualmente vigencia con la adopción del Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 (CTM), una refundición de los textos anteriores de cuyo ámbito de aplicación quedan excluidos los buques pesqueros. El nuevo Convenio procede a la revisión de estas normas laborales aplicables al sector pesquero con objeto de ponerlas al día y de reforzar el proceso normativo de manera que refleje debidamente los cambios sufridos por el sector durante las últimas cuatro décadas. Persigue asimismo colmar la laguna creada al no haberse incluido a los pesqueros en el ámbito de aplicación del CTM.

En el actual contexto de globalización de la economía y del comercio, los pesqueros de muchos países en desarrollo faenan no sólo dentro de las aguas territoriales de su propio país, sino también en las de otros Estados o en aguas internacionales. Este mismo contexto ha favorecido asimismo un extraordinario incremento del enrolamiento de pescadores de países en desarrollo a bordo de buques de países industrializados. Ante esta situación, el Convenio de 2007 supone una útil caja de herramientas para entender la dimensión laboral

de la pesca, que la propia OIT reconoce como “una profesión con un nivel de riesgo superior al de otras profesiones”, y para mejorar las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los pesqueros.

Por primera vez en la historia de los instrumentos de la OIT relativos al sector pesquero, el ámbito de aplicación del nuevo Convenio abarca todas las operaciones pesqueras, incluyendo la pesca en ríos, lagos y canales, con excepción de la pesca de subsistencia y de la pesca deportiva. Del mismo modo, es importante señalar que también por vez primera su ámbito de aplicación incluye simultáneamente la pesca marítima, la pesca en aguas interiores y la pesca a pequeña escala. De esta manera, el convenio regula los buques tanto de pequeña como de gran escala, con o sin cubierta, y a sus tripulaciones.

¿Cuáles son las principales obligaciones recogidas por el Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007?

Al proceder a la ratificación del Convenio, los Estados se obligan a establecer los requisitos necesarios para que los pesqueros bajo su jurisdicción cuenten con una dotación humana suficiente y segura, de suerte que la navegación y las operaciones se efectúen en condiciones de seguridad. Con este fin los Miembros de la OIT deberán adoptar normas relativas a los siguientes aspectos:

Requisitos mínimos para el trabajo a bordo de los buques pesqueros

- fijación de la edad mínima para trabajar a bordo de un buque pesquero que garantice la protección de la salud, la seguridad o la moralidad de los jóvenes;

- realización de un examen médico que acredite la aptitud del pescador para desempeñar las tareas que le competen a bordo del buque pesquero;

Condiciones de servicio

- dotación humana segura de los buques para garantizar que la navegación y las operaciones se efectúan en condiciones de seguridad;
- establecimiento de períodos de descanso regulares para preservar la seguridad y la salud de los trabajadores;
- disponibilidad a bordo de la lista de tripulantes, con entrega de una copia a las autoridades en tierra antes de que zarpe el buque;
- preparación del acuerdo de trabajo del pescador, que debe incluir los elementos mínimos a fin de garantizar condiciones de trabajo y de vida decentes a bordo del buque;
- derecho que asiste a los pescadores a que los repatríen de un puerto extranjero;
- contratación y colocación de pescadores;
- mecanismos a fin de garantizar que los pescadores perciban regularmente sus remuneraciones;

Alojamiento y alimentación

- disposiciones con respecto al alojamiento, los alimentos y el agua potable a bordo de los buques pesqueros;

Cuidados médicos, protección sanitaria y seguridad social

- prestación de cuidados médicos y derecho a tratamiento médico en tierra, así como el derecho del trabajador a ser desembarcado oportunamente en caso de sufrir lesiones o enfermedades graves;

- prevención de accidentes laborales, enfermedades profesionales y riesgos relacionados con el trabajo a bordo de buques pesqueros, incluidas la evaluación y la gestión de los riesgos;
- formación de los pescadores en lo que se refiere a la manipulación de artes de pesca y a conocimientos sobre las operaciones de pesca;
- notificación e investigación de los accidentes ocurridos a bordo de buques pesqueros;
- protección de seguridad social para los pescadores y para las personas a su cargo en condiciones no menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores, de modo que todos los pescadores puedan disfrutar de una protección de seguridad social completa y retener los derechos de seguridad social que hayan adquirido;
- protección en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el trabajo; obligación de los armadores de proporcionar a sus tripulaciones protección y atención sanitaria, y

Cumplimiento y aplicación

- ejercicio efectivo de su jurisdicción y control sobre los buques, estableciendo un sistema para garantizar el cumplimiento de los requisitos del Convenio.

Todas las disposiciones que se acaban de describir se aplican a los siguientes tipos de embarcaciones: (a) buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 m; (b) buques pesqueros que habitualmente permanecen más de siete días en el mar, o (c) buques pesqueros que realizan operaciones de pesca en alta mar. La mayoría se aplicarán además de forma general a todos los

buques pesqueros y a todos los trabajadores a bordo de los mismos, a menos que las autoridades del Estado Miembro los excluyan expresamente del ámbito de aplicación del Convenio.

¿Cuáles son las disposiciones del Convenio relativas a cada uno de los objetivos perseguidos?

El convenio consta de 54 artículos agrupados en nueve partes, más tres anexos. La parte I comprende las definiciones (artículo 1) y el ámbito de aplicación (artículos 2, 3, 4 y 5). La parte II establece los principios generales acerca de la aplicación (artículo 6), de la autoridad competente y coordinación (artículo 7) y de las responsabilidades de los propietarios de buques pesqueros, de los capitanes o patrones y de los pescadores (artículo 8). En la parte III se recogen los requisitos mínimos para trabajar a bordo de un buque pesquero, a saber, la edad mínima (artículo 9) y el examen médico (artículos 10, 11 y 12).

La parte IV regula las condiciones de servicio, la parte V los temas de alojamiento y alimentación (artículos 25 a 28) y la parte VI los aspectos relativos a la atención médica, la protección de la salud y la seguridad social. Las partes IV y VI constituyen los capítulos más extensos del convenio. En la parte IV figuran las condiciones de dotación humana de los buques y la regulación de los períodos de descanso (artículos 13 y 14); la lista de tripulantes (artículo 15); el acuerdo de trabajo del pescador (artículos 16, 17, 18, 19 y 20); la repatriación (artículo 21); la contratación y colocación de los pescadores (artículo 22), y su remuneración

(artículos 23 y 24). La parte VI recoge las disposiciones relativas a la atención médica (artículos 29 y 30); a la seguridad y la salud en el trabajo y la prevención de accidentes laborales (artículos 31 a 33); a la seguridad social (artículos 34 a 37), y a la protección de los pescadores en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el trabajo (artículos 38 y 39).

La parte VII trata del cumplimiento y control de la aplicación (artículos 40 a 44). La parte VIII se refiere a las enmiendas a los anexos I (equivalencia de medidas), II (acuerdo de trabajo del pescador) y III (alojamiento a bordo de buques pesqueros). La parte IX contiene las disposiciones finales.

¿Qué estructura presenta el Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero de 2007?

El Convenio está estructurado en dos partes: una de carácter prescriptivo y la segunda de índole flexible. Los elementos obligatorios se aplican a las siguientes categorías: (i) buques pesqueros con eslora igual o superior a 24 m; (ii) buques pesqueros que permanezcan más de siete días en el mar; (iii) buques pesqueros que naveguen a distancias superiores a 200 millas náuticas de la costa; (iv) buques pesqueros que naveguen más allá del borde exterior de la plataforma continental, y (v) a los pescadores que faenen a bordo de dichos buques. Las normas más flexibles son aplicables a otras categorías de buques y pescadores que los Estados Miembros deben notificar siguiendo los mecanismos del Convenio. También son los Estados Miembros los que deben adoptar leyes, normativas u otras medidas con objeto de llevar a la práctica las disposiciones del

Convenio. Asimismo, deberán determinar cuáles son las categorías de buques pesqueros —comprendidas las categorías de pequeña escala y artesanal— que quieren que se acojan a la protección brindada por las normas de trabajo en el sector pesquero. Por último, se incluyen ciertas indicaciones a fin de permitir la “aplicación progresiva” de algunas disposiciones del Convenio a ciertas categorías de buques pesqueros.

¿En qué consiste el llamado “enfoque de aplicación progresiva”?

Aunque no se proporciona ninguna definición del concepto, se interpreta como una cláusula para facilitar la implantación paulatina de ciertas disposiciones del convenio en algunos países. El Convenio prevé que la implantación progresiva sería posible para buques incluidos dentro de su ámbito de aplicación y pertenecientes a alguna de las siguientes categorías: (i) buques pesqueros con eslora inferior a 24 m; (ii) buques que permanezcan poco tiempo en el mar, en general menos de siete días, o (iii) buques que no faenen en alta mar, así como para sus respectivas tripulaciones. Las únicas disposiciones a las que se puede aplicar el enfoque progresivo son las siguientes:

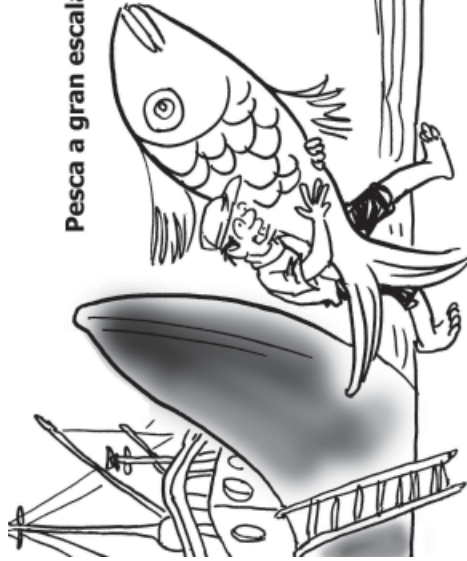
- obligación del pescador de llevar a bordo un certificado médico válido que acredite su aptitud: se permite la implantación progresiva para las tres categorías de buques referidas anteriormente, así como para buques con eslora igual o superior a 24 m que permanezcan menos de siete días en el mar;
- disponibilidad de la lista de tripulantes a bordo del pesquero;

- obligación del armador de garantizar que todos los pescadores a bordo disponen de un acuerdo de trabajo por escrito, firmado por el trabajador y por el propietario del buque, que prevea condiciones de vida y de trabajo decentes a bordo;
- realización de un análisis de riesgos con la participación de los pescadores, y
- obligación de los Estados miembros de la OIT de ofrecer a los pescadores protección en caso de enfermedad, lesión o muerte derivados de su trabajo, que incluya el acceso a atención sanitaria y a indemnización en caso de lesiones causadas por una enfermedad o un accidente de trabajo, por medio de un sistema basado en la responsabilidad de los propietarios de buques pesqueros o de un régimen de seguro obligatorio o de indemnización de los trabajadores u otros regímenes.

El enfoque de aplicación progresiva redundará en beneficio de los propietarios de buques pesqueros pertenecientes a las tres categorías mencionadas y a los países que ratifiquen el Convenio, que disponen así de un plazo más prolongado para aplicar las disposiciones arriba relacionadas. Gracias a este enfoque se espera alcanzar una ratificación más amplia del Convenio, puesto que permite soslayar carencias institucionales y de infraestructuras que podrían obstaculizar la aplicación del Convenio en algunos Estados, especialmente en países en desarrollo. √√

La pesca a pequeña escala y artesanal

Pesca a gran escala



Pesca a pequeña escala



¿Por qué resulta importante tener en cuenta las normas laborales en la pesca a pequeña escala?

El progreso tecnológico alcanzado en las pesquerías marinas desde los años sesenta ha traído consigo una mecanización generalizada de los buques pesqueros y de sus operaciones. Esta circunstancia deriva a su vez en una expansión del alcance de las operaciones pesqueras llevadas a cabo por las embarcaciones de pequeña escala y artesanales. Como consecuencia, en las condiciones de trabajo y de vida a bordo de las pequeñas embarcaciones pesqueras se han producido cambios sustanciales o se ha detectado su necesidad.

La declaración de una franja de 200 millas náuticas como zona económica exclusiva (ZEE) o zona de pesca exclusiva (ZPE) por parte de muchos Estados ribereños en la década de los setenta, sumada al progreso en las tecnologías de pesca y navegación, ha facilitado una expansión sin precedentes en dichas zonas de las oportunidades de pesca para los buques pesqueros, tanto de pequeña como de gran escala. Actualmente, gracias a los nuevos sistemas de navegación, los buques pequeños pueden adentrarse en el mar para realizar mareas de varios días; evolución que pone de manifiesto la importancia de mejorar las condiciones de trabajo y de vida a bordo de pesqueros en el sector de pequeña, en paralelo al sector a gran escala. En efecto, en el caso de buques con menos de 24 m de eslora pueden darse múltiples modelos de relaciones laborales con tendencia hacia modos de producción industrial.

El Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero pretende evitar que en las pesquerías de muchos países en desarrollo se haga caso omiso de cambios tan decisivos para las condiciones laborales del sector a pequeña escala. De ahí la necesidad de establecer un marco jurídico que permita regular las condiciones de trabajo y de vida en la pesca a nivel mundial.

¿En qué forma beneficia el Convenio a los pescadores y los buques que faenan a pequeña escala?

Si bien el Convenio de 2007 no hace referencia expresa a los pescadores o a los buques que faenan a pequeña escala o artesanal, su ámbito de aplicación abarca todas las operaciones de pesca, aunque puede haber excepciones, exenciones y exclusiones. Algunas de las disposiciones del nuevo Convenio podrían redundar en beneficio de los buques de pequeña escala, como por ejemplo las siguientes:

- normas sobre edad mínima;
- exámenes médicos;
- lista de tripulantes;
- períodos de descanso regulares;
- acuerdo de trabajo;
- remuneración regular;
- alojamiento, comida y agua potable a bordo;
- equipo y material médico, incluida la obligación de tener a bordo a un pescador calificado o formado en primeros auxilios;
- derecho a recibir tratamiento médico en tierra;
- prevención de accidentes laborales, enfermedades profesionales y riesgos relacionados con el trabajo a bordo de buques pesqueros;

- formación de los pescadores acerca de la manipulación de los artes de pesca;
- notificación e investigación de los accidentes ocurridos a bordo de buques pesqueros;
- protección de la salud y atención médica, y
- seguridad social.

No obstante, los efectos positivos para las operaciones pesqueras de pequeña escala o artesanales dependerán de la inclusión o exclusión del ámbito de aplicación del Convenio de ciertas categorías de operaciones pesqueras de pequeña escala. Serán los Estados quienes determinen a nivel nacional qué categorías de operaciones a pequeña escala podrán acogerse a las ventajas que les brinda el Convenio.

¿Están cubiertas por el Convenio todas las categorías de pescadores y de buques pesqueros?

A efectos del Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero, 2007, la definición del término “pescador” incluye a toda persona empleada a bordo de un pesquero, sea cual sea su cargo o la actividad que desempeñe, incluidas las personas remuneradas, ya sea en base a un salario o en base al reparto de capturas, así como a profesionales autónomos. De esta manera el ámbito de aplicación del Convenio acoge no sólo a los pescadores sino también a los trabajadores que se ocupan de la elaboración del pescado a bordo de los buques. El texto cuenta con disposiciones que permiten la exclusión de las operaciones pesqueras en aguas interiores, así como de algunas categorías limitadas de pescadores o buques pesqueros en aguas marinas,



establecidas en función de la eslora del buque, el período de permanencia en el mar y la zona donde se faena. Así y todo, aun cuando la eslora del buque sea inferior a 24 m, las exclusiones no pueden aplicarse a los buques que permanezcan más de siete días en el mar y que naveguen a distancias superiores a 200 millas náuticas o más allá del borde exterior de la plataforma continental.

¿En qué forma beneficia el Convenio a las personas que ejercen su actividad pesquera en tierra firme?

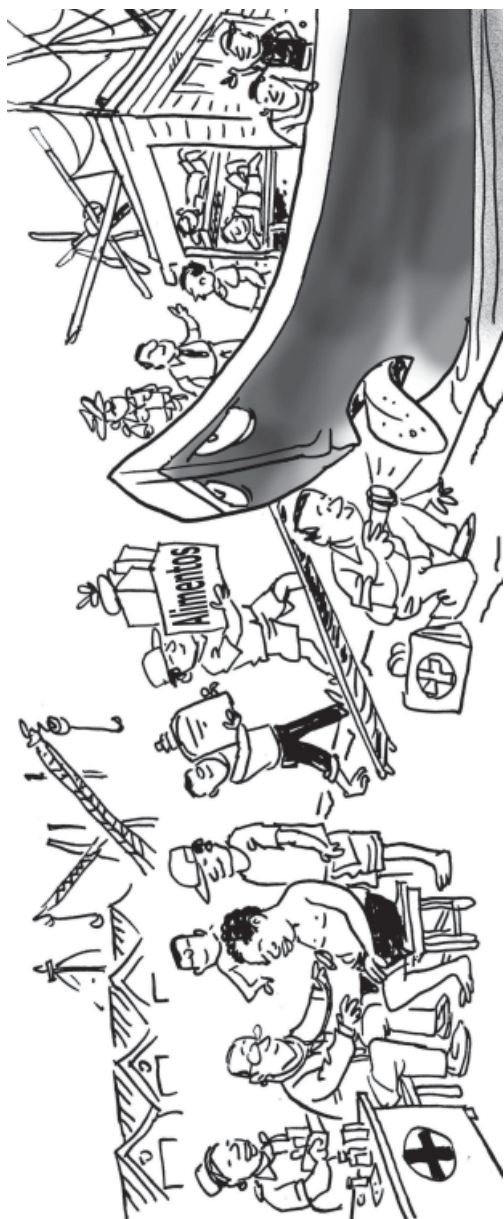
La definición del término “pescador” que utiliza el Convenio excluye a los pescadores que ejercen su actividad pesquera en tierra firme y que normalmente no van a bordo de un buque. De este modo, quedan fuera de su ámbito de aplicación buzos, recolectores de algas o aquellas personas que utilizan jábegas, esparaveles u otros tipos de artes de playa, así como las que faenan de pie en la zona intermareal, por mucho que se dediquen a estas actividades a tiempo completo y que pertenezcan a diversas categorías de trabajadores y de empleadores.

¿Qué pueden hacer las organizaciones de pescadores y de la sociedad civil para que los pescadores que ejercen su actividad pesquera en tierra se beneficien del Convenio de la misma manera que los demás pescadores?

Las campañas a escala nacional pueden servir para exigir a los gobiernos que presten una mayor atención a los pescadores que trabajan a tiempo completo

en pesquerías ubicadas en tierra firme, que no se desarrollan a bordo de pesqueros. En este grupo se comprenden buzos, mariscadores, usuarios de artes de playa y las personas que participan en otras tareas relacionadas con la pesca, especialmente mujeres, cuya presencia es significativa en estos sectores. El objetivo de estas campañas sería conseguir que estas categorías de trabajadores pudiesen disfrutar de las disposiciones del Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero, 2007, que les resulten pertinentes. La mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los pescadores que faenan en tierra pasa por el establecimiento de requisitos mínimos relativos a temas como: (i) trabajo peligroso, como por ejemplo el buceo, los artes de playa en zonas litorales expuestas o el marisqueo en zonas intermareales turbulentas; (ii) condiciones de servicio, como pueden ser el acuerdo de trabajo, los períodos de descanso o la forma de remuneración; (iii) protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, y (iv) atención médica y seguridad social. ∞

El camino a seguir



¿Cuáles son las tareas de los Estados Miembros después de adoptar y ratificar el Convenio?

Los Estados que ratifiquen el nuevo instrumento deberán justificar ante la OIT cualquier exclusión de ciertas categorías de pescadores o pesqueros de su ámbito de aplicación e informar de las medidas adoptadas para proporcionar a dichos grupos una protección equivalente. Asimismo deberán determinar los requisitos necesarios a fin de que los buques pesqueros dispongan de una dotación humana suficiente y segura para que la navegación y las operaciones se efectúen en condiciones de seguridad. Con este objetivo deberán adoptar normas relativas a los siguientes aspectos:

- descanso suficiente para preservar el buen estado de salud de los pescadores y las condiciones de seguridad de su entorno laboral;
- mecanismos a fin de garantizar que los pescadores perciban regularmente su remuneración;
- disponibilidad de alojamiento a bordo con espacio y calidad suficiente;
- prestación de cuidados médicos, incluida la obligación de tener a bordo al menos un pescador calificado o formado en primeros auxilios;
- reconocimiento del derecho a recibir tratamiento médico en tierra;
- prevención de los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y los riesgos relacionados con el trabajo a bordo de buques pesqueros;

- disponibilidad de alimentos y agua potable en cantidad y calidad suficientes a bordo de los buques pesqueros;
- formación de los pescadores en lo que se refiere a la manipulación de artes de pesca y a conocimientos sobre las operaciones de pesca en las que participen;
- notificación e investigación de los accidentes ocurridos a bordo de buques pesqueros;
- protección de seguridad social para los pescadores y para las personas a su cargo, y
- obligatoriedad de que los buques pesqueros cuenten con un certificado expedido por la autoridad competente que acredite que se han efectuado las inspecciones necesarias a fin de comprobar el respeto de las disposiciones del Convenio relativas a las condiciones de vida y de trabajo a bordo.

Con vistas a asegurar el cumplimiento de las normas, los Estados de pabellón quedan obligados a efectuar actividades de inspección, notificación y vigilancia, así como a incoar procedimientos de infracción y a aplicar medidas correctivas cuando lo estimen necesario. Existen igualmente obligaciones dirigidas a los Estados rectores del puerto: en los casos en que un buque pesquero haga escala en uno de sus puertos y no cumpla los requisitos del Convenio, el Estado rector del puerto debe notificar esta circunstancia al Estado cuyo pabellón enarbole dicho buque. En estos casos los Estados rectores del puerto están igualmente facultados para rectificar toda situación a bordo que constituya un peligro para la seguridad o la salud de los pescadores.

¿Existen cláusulas especiales para facilitar a los países en desarrollo la aplicación de las disposiciones del nuevo Convenio?

El denominado enfoque de aplicación progresiva (ver p. 30) aporta un margen de maniobra a los países en desarrollo por lo que respecta a la aplicación del Convenio a ciertas categorías de buques pesqueros y a los pescadores a bordo de dichos buques.

¿Qué pueden hacer las organizaciones de pescadores y de la sociedad civil para garantizar la aplicación del nuevo Convenio?

En primer lugar pueden organizar campañas a nivel nacional con miras a obtener la ratificación del Convenio. Igualmente importantes serán las iniciativas dirigidas a la elaboración o modificación de leyes nacionales que servirán para su aplicación práctica. Las campañas nacionales perseguirán recabar el respaldo de las autoridades competentes y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a fin de identificar, mediante un proceso de consulta, las categorías de pescadores y de buques pesqueros que deben quedar incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio de forma inmediata o progresivamente, así como aquellas categorías que deberían excluirse a corto o medio plazo. Será necesario, por ejemplo, determinar cuáles son los buques pesqueros de cualquier eslora que permanecen en el mar más de siete días, o que pescan más allá de la plataforma continental o a distancias superiores a las 200 millas náuticas. A la hora de establecer cuáles son los buques con eslora inferior a 24 metros que podrán acogerse al Convenio se tendrán en cuenta factores

como el período de permanencia en el mar, la zona donde se faena y el tipo de operación. Se identificarán asimismo a los pescadores y buques pesqueros que deben quedar excluidos del ámbito de aplicación del Convenio, así como las posibles excepciones aplicables. De la misma manera resulta imprescindible identificar las disposiciones del Convenio que deben aplicarse a todos los pescadores: por ejemplo, los requisitos sobre la edad mínima, remuneración y seguridad social.

Por otra parte, no se debe ignorar que algunos países en desarrollo adolecen de pobres infraestructuras e instituciones débiles. El refuerzo de las capacidades de los gobiernos nacionales en este sentido exigirá una importante reestructuración de sus respectivos ministerios de pesca o de trabajo. Se trataría de un auténtico vuelco en su forma de trabajar, imprescindible para que dichos gobiernos puedan elaborar normas nacionales destinadas a aplicar el nuevo Convenio en la práctica. Además, así se verían obligados a considerar buques de pesca con eslora inferior a 24 m y a sus tripulantes desde una perspectiva laboral, algo insólito en la mayoría de países en desarrollo. √

Conclusión



A guisa de conclusión

El Convenio sobre el Trabajo en el Sector Pesquero de 2007 proporciona los principales elementos para el desarrollo de una norma laboral en el sector pesquero que regule todo lo relativo a la contratación de pescadores, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques pesqueros y la cobertura de seguridad social. Encierra el potencial de proteger a los pescadores frente a condiciones de trabajo inhumanas y de contribuir a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores de todo el mundo en las pesquerías de pequeña y gran escala. En una intervención ante el Comité de Pesca en 2004, el secretario general de la CIT afirmaba lo siguiente: “Es importante que ningún pescador se caiga de la red de protección de la normas del trabajo... Con tal fin, la malla de dicha red debe tener el tamaño adecuado: ni tan grande que dé lugar a demasiadas exenciones, ni tan pequeña que desaliente su ratificación y puesta en práctica”. Los gobiernos, las asociaciones de trabajadores y de empleadores y las organizaciones no gubernamentales deben trabajar conjuntamente a fin de conseguir la aplicación universal del Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero. √

— Elaborado por el Colectivo Internacional de Apoyo al Pescador Artesanal (CIAPA)

www.icsf.net
icsf@icsf.net

Notas